



**ESTUDIOS SOCIALES
CONTEMPORÁNEOS**

ISSN 1850-6747

Enviado: 31/03/2014

Aceptado: 04/07/2014

Trabajo e Intercambio entre migrantes paraguayos en Rosario ¹



Lic. María Georgina Granero

*Becaria CONICET. Facultad de Humanidades y Artes,
Universidad Nacional de Rosario. Argentina.
georgranero@gmail.com*

Work and Exchange among Paraguayan migrants in Rosario.

Granero, M. G. (2014). Trabajo e Intercambio
entre migrantes paraguayos en Rosario.
Revista Estudios sociales
contemporáneos. (10) 110 - 122.

Resumen

En esta presentación proponemos indagar, desde un abordaje antropológico y cualitativo, la situación de los trabajadores de origen paraguayo del rubro de la construcción en el área urbana de la ciudad de Rosario (Santa Fe, Argentina).

En primer lugar, consideraremos el estado del arte vigente y su relación con nuestro registro de campo, basado en un conjunto de entrevistas y observaciones, realizadas entre 2012 y 2013, entre migrantes paraguayos y algunos actores gremiales. Seguidamente, analizaremos este espacio laboral desde la perspectiva antropológica del intercambio, planteando una articulación entre lógicas de mercado y reciprocitaria. Concluiremos señalando las implicancias valorativas e identitarias que dicha dinámica presenta en la inscripción social y simbólica del colectivo migrante en el contexto de referencia.

Palabras clave:

Migración limítrofe, trabajadores migrantes, antropología.

Abstract

In this presentation, from an anthropological and qualitative view, we propose inquiring about the situation of Paraguayan workers in the building industry of the urban area of Rosario city (Santa Fe, Argentina).

First, we ponder the state-of-the-art and its relation with our field work register which is based on a series of interviews and observations made between 2012 and 2013, among Paraguayan migrants and some guild actors. Secondly, we analyze this working area from the anthropological perspective of the exchange and we state that there is an articulation between market and reciprocity logic. Finally, we consider the possible implications, related to identity and value, about the social and symbolic position of this migrant group in the recipient place.

Keywords:

Border migration, migrant workers, anthropology.

Introducción

La migración intrarregional hacia Argentina ha sido un hecho constante a nivel nacional como provincial. No obstante, en períodos recientes estas corrientes han protagonizado significativos cambios en las dinámicas migratorias y su distribución espacial en el territorio nacional. Así, es posible contrastar el registro censal histórico de las migraciones limítrofes (vinculadas mayormente a las economías regionales y zonas fronterizas), con el marcado crecimiento y concentración dado en los principales centros urbanos del país desde mitad del SXX (Bruno, 2009; Meichtry y Beck, 1999, Cerrutti, 2009).

En dicho contexto, la característica expansiva del rubro de la construcción desde mediados de siglo XX y su posibilidad de generar fuerte demanda de mano de obra a corto plazo, posicionó a este como uno de los nichos más recorridos por los migrantes limítrofes e internos, coadyuvando a generar particulares formas de inserción laboral que fueron consolidándose gradualmente hasta el presente (Benencia y Karasik, 1995). La crisis de 2001 y la posterior devaluación de la moneda nacional golpeó fuertemente el sector, pero a partir de allí su recuperación y crecimiento fueron destacados a nivel nacional y local. La ciudad de Rosario reflejó dicha expansión, recibiendo importantes inversiones del sector agropecuario del sur santafesino beneficiado por las condiciones macroeconómicas, que fue reflejada particularmente en la construcción de edificaciones de vivienda (edificios) (Lapelle, et al, 2011)².

En ese marco general, diferentes investigaciones locales han abordado la situación laboral en el área la construcción de inmigrantes limítrofes, en general, y paraguayos, en particular, a partir de la existencia de una marcada *segmentación laboral* en esta actividad. La cual ha sido definida en términos de “identificación funcional” entre origen nacional y área de trabajo (Vargas,

2005) y vinculada a una “etnización de las relaciones laborales” o “plusvalía étnica” (Bruno, 2008; Del Águila y Bruno, 2010, Halpern, 2009).

Estos estudios presentan información estadística a nivel nacional y del territorio bonaerense³, donde se concentra la mayor cantidad de población migrante y de actividad del ramo, calculada en alrededor de un 50% entre Capital Federal y Conurbano (Aruj, 2012). A nivel nacional, dicha segmentación ha sido estimada por Teixedor et al. (2003:49) en un 16% para la población limítrofe masculina total, y en 15% para el total del sector. Mientras que desde datos aportados por la ECMI, Bruno (2009) señala que en el Gran Buenos Aires (GBA), para la población paraguaya, la concentración sectorial llega al 40%. Por su parte, sobre datos de la EPH, Aruj destaca un aumento del 60% en el total de trabajadores migrantes en este sector desde 2003 (73 mil trabajadores) a 2010 (120 mil). Dicho crecimiento se correlaciona con el uso intensivo de la mano de obra, registrándose una disminución del porcentaje de subocupación.

En tal cuadro, la provincia de Santa Fe no es la excepción, registrando, según el último censo, el 54,9 % del total de la población extranjera de origen limítrofe y de Perú. Mientras que el Departamento Rosario concentra para 2010 el 66.7% del total de la población extranjera respecto del total de la provincia. Del total de población limítrofe a nivel provincial, la población de origen paraguayo representa desde el año 1980 más del 30% de este colectivo (Carbonetti, et al, 2009:2). En torno al perfil ocupacional en el Gran Rosario, según datos censales disponibles para el año 2001, se constata la mayoritaria distribución genérica de esta población en la construcción para migrantes varones y el servicio doméstico para mujeres (Carbonetti et al., 2009).

¹ Este trabajo se enmarca en una investigación doctoral en curso.

² Si bien desde 2008 dicho crecimiento se desacelera, se espera que la consolidación del mercado local logre promover su desarrollo, si bien este se encuentra ligado estrechamente al contexto económico nacional e internacional (Lapelle, et al, 2011).

³ Las fuentes consultadas con: Censo Nacional 2001 y 2010, Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Encuesta Complementaria de Migraciones Internacionales (ECMI) 2002-2003, Instituto de Estadísticas y Registros de la Construcción (IERIC) y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS).

Sin extender aquí la caracterización estadística, indagaremos en cambio la dinámica de este espacio laboral en relación a la situación de los trabajadores paraguayos en el área urbana de la ciudad de Rosario, desde un abordaje antropológico y cualitativo.

En primer lugar, consideremos el estado del arte vigente y su relación con nuestro registro, basado en un conjunto de entrevistas y observaciones realizadas entre 2010 y 2013 entre migrantes de origen paraguayo y algunos actores gremiales de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), filial Rosario⁴.

Posteriormente, analizaremos este espacio laboral desde la perspectiva antropológica del intercambio en su articulación con la dinámica mercantil en la que se inserta. Sin dejar de considerar las implicancias valorativas e identitarias que dicha dinámica presenta en la inscripción social y simbólica de este colectivo en el contexto de referencia.

Discusión

De forma sintética, señalaremos los puntos principales del conjunto de antecedentes locales relevados:

- La *especificidad* de la inserción socioeconómica de la población migrante está dada por el *entrecruzamiento* de variables: origen nacional, conformación étnica, género y clase (Bruno, 2009).

- La dinámica de la actividad de la construcción exige *intensidad, autonomía y coordinación* del trabajo especializado (Panaia, 1990; Del Águila y Bruno, 2010); consecuentemente, formas de *organización y control* específicas.

- Lo *étnico-identitario* y la *adscripción nacional* se asumen como criterios estructurantes del acceso, la participación en el mercado laboral y la organización de las relaciones laborales, más allá de lo técnico (Vargas, 2005; Bruno, 2008; Del Águila, 2014).

- El acceso al trabajo es realizado por medio de *recomendaciones* de conocidos e implica relaciones de “confianza” (Vargas, 2005:68).

- Los trabajadores migrantes, generalmente sin experiencia previa, adquieren saberes técnicos en su *desempeño en la obra*. Tal “proletarización étnica” (Del Águila, 2008) implica la inclusión en un entramado organizacional diferente del contexto de origen y en el cual se actualizan patrones de racionalidad económica acordes a una producción capitalista (Del Águila, 2014).

- Se presenta una “segmentación etno-nacional vertical” con una *división de tareas* en grupos especializados, en las distintas etapas de la obra (Vargas, 2005; Bruno, 2009)⁵. Esta *jerarquización* se basa en la habilidad y continuidad en el oficio y el pago recibido, producto del desarrollo y especialización en el rubro (Del Águila, 2014).

- Se distinguen *actividades “técnicas”* y “de organización y mando”, estas últimas son asumidas por capataces, contratistas y el jefe de la obra (Vargas, 2005):

1-Ayudantes: responden al mando y la evaluación del oficial; se les adjudican tareas extras de limpieza y cocina;

2-Oficiales: tienen a su cargo tareas especializadas de mayor responsabilidad (leer planos, tomar medidas, etc.); poseen mayor autonomía para decisiones técnicas.

3-Capataces/Contratistas: tienen mando sobre el grupo de trabajadores y están a su cargo, respondiendo ante jefes de obra y empresarios. Contratan y evalúan los trabajadores, planifican y coordinan las actividades diarias. Procuran contactos entre empresarios para obtener información y ser recomendados para nuevos contratos. Figuran como empleados sin detalle de su puesto, generalmente como monotributistas.

4-Empresarios/profesionales: de nacionalidad argentina; poseen el capital para invertir en un proyecto y la mayor capacidad de decisión. Esperan del contratista y su grupo el cumplimiento de los plazos de entrega y no recibir reclamos.

- La *movilidad* se da mediante aprendizaje y la evaluación de los contratistas; con excepción de quienes se independizan como *trabajadores autónomos*. El “techo étnico” corresponde al rubro de los empresarios y profesionales, siempre de origen argentino (Vargas, 2005; Bruno, 2009).

- La mayoría de los trabajadores presenta puestos de *calificación operativa* (como obrero o cuenta-propista), llegando al 80%, y baja calificación (más del 50% indica primario completo e incompleto) (Aruj, 2012).

- Los trabajadores “ofrecen nuevos candidatos cuando ‘hay trabajo’ y se abren vacantes, o cuando ‘algún conocido necesita’ empleo” (Vargas, 2005:27).

- Entre contratista y trabajadores se define un vínculo de *confianza* como *garantía* de un contrato tácito o “sistema de lealtades” que implica la extensión de las obligaciones pactadas en el contrato laboral (Vargas, 2005; Del Águila y Bruno, 2010; Bruno, 2008).

- La garantía de pago, la *continuidad laboral* y la posibilidad de *recomendación* (a otras empresas), son las contrapartes esperadas (Bruno, 2009; Vargas, 2005).

- Ello facilita una *baja conflictividad laboral* dada por el “buen comportamiento” en la obra, que implica no realizar reclamos, y repercute en los márgenes de ganancias de la empresa constructora (Bruno, 2009; Vargas, 2005)

⁴ Nuestra aproximación en colaboración con Lic. Nancy Sánchez, es realizada a nivel de las redes sociales y ha estado habilitada especialmente por mujeres paraguayas, familiares de los trabajadores. Independientemente, en colaboración con Mg. Juliana Carpinetti, contactamos a dos agentes gremiales locales y a un delegado gremial de origen paraguayo. Solo en este último caso, realizamos la entrevista en el lugar de trabajo; los restantes, fueron entrevistas realizadas en los domicilios de los entrevistados.

⁵ Esta “segmentación vertical” complejiza la tendencia general que define globalmente la inserción de las poblaciones migrantes en puestos de menor jerarquía y mayor vulnerabilidad en relación a los nativos (Teixedó et al, 2003) y es señalada como “segmentación horizontal”.

- De allí que la “delimitación étnico identitaria” asume la forma de “plusvalor” dada por la extensión de la jornada laboral (Bruno, 2008) y es asociada a las pautas de solidaridad y cooperativas de la organización socio-económica campesina en los contextos rurales de origen de los trabajadores migrantes (Del Águila, 2014).

- Ello se asienta en la tradición de marcada *informalidad* que presenta el área de la construcción, acentuada en la coyuntura neoliberal en la década de 1990 (Teixedó et al, 2003)⁶.

- Se agrega a esto un *desconocimiento* general de los derechos laborales y gremiales por parte de los trabajadores migrantes (Bruno, 2009; Del Águila y Bruno, 2010).

A partir de este cuadro, se presentan divergencias sobre la *especificidad* de la inserción laboral de la población migrante. Por un lado, para Vargas la *adscripción nacional* actúa como *recurso* estratégico para los migrantes y discute con interpretaciones que acentúan solamente la vulnerabilidad en su estudio (Teixedó et al, 2003). Por otro lado, Del Águila y Bruno (2010) relativizan el *ascenso social efectivo* logrado, mediante el análisis de las desiguales condiciones laborales respecto de la población no migrante⁷. Dado que el despliegue de tales oficios se da en una estructura clasista reflejada en la estigmatización de ciertos trabajos respecto de otros. La *percepción de ascenso* por parte de los migrantes estaría vinculada al contraste con su situación de origen. En particular, se indica que el sector de la construcción en Paraguay se encuentra *poco desarrollado*, con escaso desenvolvimiento del marco normativo laboral y una mayor precarización laboral.

Caracterización de la inserción laboral de migrantes paraguayos en Rosario⁸.

Organización del espacio laboral

El espacio laboral al que aludimos corresponde a la construcción de edificios para vivienda y/o uso comercial, principalmente en la ciudad de Rosario, sin mención a grandes obras de infraestructura. En términos generales, se plantea como en otros lugares (Vargas, 2005), grupos especializados en áreas de trabajo identificados con su origen nacional. Si bien aquí nos centramos en los trabajadores paraguayos, la caracterización que de este cuadro realiza uno de los agentes gremiales entrevistados nos introduce al tema:

Secretario gremial (28 años, argentino)– Sí, la mayoría son paraguayos. El paraguayo mucho está haciendo la parte de

estructura de madera, para después rellenarlo con hormigón [...] generalmente son ellos los que mej., la mano de obra especializada. A parte ya es una costumbre, creo que es una costumbre de ellos, más allá de que de 15 paraguayos va a haber 2 argentinos [...]. El argentino es muy compañero, por ahí es más un poco ventajero el argentino que los paraguayos. Después hay bolivianos, peruanos, chilenos. El boliviano hace mucho yeso y los chilenos hacen mucho cerámicos. [...] la mayoría son bolivianos, no sé por qué, digamos, pero es un común denominador en ellos que trabajan rápido, callados, capaz que hay música y ellos le dan [...] se sienten como en desventaja con los argentinos o gente que hay del interior de acá [Entrev. 12/9/13].

La asociación entre oficio, origen nacional y valoraciones aparecen claramente allí como parte integrante del funcionamiento de este espacio laboral. Más adelante volveremos sobre estos puntos. En ese marco, la organización del trabajo presenta el mismo patrón de jerarquización a través de la figura del contratista o encargado y de las instancias de recomendación, presentes en todos los estamentos:

[E] – ¿Y vos que especialidad tenés en la obra?

Ignacio (26 años, paraguayo)- El oficial, ayudante era cuando venía recién [...] me subieron la categoría porque aprendí, voy aprendiendo despacito.

[E]- ¿Quién te sube la categoría?

I- Y, tu patrón, el contratista, que ve que vos hacés algo más del ayudante que estabas haciendo y te sube como oficial [...] te exigen más, al menos, tenés que hacer bien las cosas. Porque el ayudante no es mucho responsable, ¿viste? [...]

[E] - ¿Y también tenés que ayudar a otro ayudante a aprender?

I- Y sí, alguno sí, alguno quiere aprender, alguno no. Alguno no quiere ser ayudante porque no quiere agarrar mucha responsabilidad. Porque si [...] al ayudante le pasa algo es responsabilidad tuya, porque está laburando con vos. [...]

[E] - ¿Y vos lo que aprendiste a hacer lo aprendiste en la obra?

I - Sí, en la obra, porque yo antes no laburaba en construcción (risas). Cuando venía recién no sabía nada [...].

[E]- Como los trabajadores independientes...

I - Si, eso es que labura para él solo.

[E] - ¿Porque tiene más años?

I - Sí, capaz que tiene más años y le conviene más laburar así, ya se maneja él, que le haga una casa, no quiere laburar más en el edificio [...] Si sos especializado sí podés laburar, al menos con mi hermano sí, agarrábamos por nuestra cuenta antes [...] Si vos hacés mucho, ganás más, si hacés poco, ganás menos, te pagan por lo que hacés vos [Entrev. 12/11/12].

⁶ Respecto de los niveles de precarización se señala una proporción mayor al 50% de trabajo informal entre trabajadores migrantes (Aruj, 2012; Del Águila y Bruno, 2010).

⁷ Como el propio Del Águila sostiene, esta lectura contrasta con procesos de efectiva movilidad dados entre migrantes bolivianos en el área de horticultura, analizados por Benencia (1997) en la periferia bonaerense. Benencia define una “escalera boliviana” que presenta etapas delimitadas por las cuales un trabajador puede transitar de peón a mediero, arrendatario e incluso llegar a ser propietario. Para ello establece bajo qué parámetros y plazos específicos se hace posible dicho pasaje.

⁸ Los nombres de los entrevistados son ficticios a fin de conservar su anonimato. Las intervenciones del investigador en el registro están indicadas como “[E]”. El destacado es nuestro.

[E] – En las construcciones también hay como una jerarquía...

Julio (24 años, paraguayo)– Sí, está el ayudante, el oficial, el encargado [...] acá también hay oficiales albañil que son especializados, que estudian para ser especializados y hay muchos que no, que aprendieron y son oficiales. Pero eso te sirve si vas a una empresa grande y te va a preguntar tu currículum [...] Pero si no tenés conocido y vos decís que sos oficial y sos, ¿quién te dice que eso? Si no tenés conocido, si querés laburar...

[E] – Te tienen que recomendar.

J- Exactamente [...] Uno empieza de ayudante, de primera nadie sabe [...] yo conozco uno que está trabajando con nosotros, que hace 9 años que está trabajando y sigue siendo ayudante. [...] como máximo te lleva un año, dos años, para aprender. No es tan complicado para salir del ayudante [...] Todo viene de ayudante, oficial y después pasa a encargado. Estaría bueno entrar de encargado porque es donde menos trabajás y más ganás. [...] pero la mayoría trabaja de oficiales no más. Hay oficiales que son buenos y te hacen, viene el arquitecto y le explican y saben. Nosotros donde estamos no tenemos encargado, pero viene el arquitecto y le explica y saben todo qué es lo que tienen que hacer, mejor [...] así no hay uno que te tiene que estar arriba tuyo, que te mande [...] [Entrev. 27/7/12].

Carlos (27 años, paraguayo)– Cada día llega gente que pide laburo pero si no te dan una referencia no podés entrar a ningún lado hoy en día. Uno es por desconfianza o uno discrimina al otro porque viene de mala facha [...]. Cuando vine de mi país no sabía nada, nada. Después de 5 meses fui aprendiendo, con voluntad se aprende viste. Mientras mi compañero estaba comiendo o tomando el tereré, yo le preguntaba cómo era y anotaba [Entrev. 31/10/13].

La calificación del trabajador es visibilizada y garantizada, en un primer momento, a través de la recomendación y luego evaluada en su desempeño en la obra por el encargado. Por lo que, tanto como la recomendación, el aprendizaje en la obra aparece como atributo necesario y constante para el acceso y la movilidad laboral. En ello, no hay referencia a los mecanismos formales de certificación que establece el IERIC. A su vez, la clara demarcación del trabajador especializado y autónomo, ratifica tanto la validez de estos mecanismos como la posibilidad de trascenderlos en cierto punto. Pero el contratista es quien mantiene un vínculo directo con la empresa constructora del cual depende la continuidad laboral del grupo:

Carlos – [...] al principio, es así, el contratista va, mira yo tengo gente, te puedo hacer este edificio, yo cobro así, este es mi precio, bueno usted blanquea la gente, paga aguinaldo, vacación, y bueno, este es mi número [Entrev. 31/10/13].

Mientras que la continuidad o el cese de las actividades es prerrogativa de la empresa, de la misma forma que el establecimiento de plazos y la evaluación global del trabajo contratado. Como se introdujo, “los arquitectos” son siempre argentinos y no presentan vínculos de parentesco con los demás trabajadores de la obra.

Esther (48 años, paraguaya) – (Refiriéndose a su esposo, contratista) Se paró la obra [...] fue el viernes a trabajar (y) les dijo que paraban ahí porque no había más plata [...] ya habían encargado arena y materiales.

[E]– ¿Ya había trabajado antes con él (empresario)?

E- Sí, él empezó ahí porque al que estaba antes le dijo que no fuera más [...] porque le hizo todo mal. Pero estos no, le hicieron bien, si es de lo que saben.

[E]– ¿No pueden reclamarle?

E – ¿Qué le vas a reclamar si no hay más plata? [Obs. 3/9/13].

Hasta aquí, hemos reflejado la jerarquización vertical del trabajo, correspondiente a la identificación funcional entre origen nacional y nicho laboral, que traza una clara línea entre el grupo liderado por el contratista y la empresa de origen argentino. No obstante, desde el gremio se expone otra segmentación cuando nos explican su intervención frente a posibles irregularidades en las obras. Entonces, el contratista queda excluido junto con representantes de la empresa constructora de la reunión que realizan con los trabajadores:

Secretario– [...] hacemos la inspección, hablamos con los compañeros, sacamos las autoridades que serían los encargados, los directores de obra [...] Porque ahí hay paraguayos, hay bolivianos, se hace una mezcla, digamos, en el grupo de trabajo y ahí es donde hablan [...] A menos que se me escape, pero igual, el contratista es re-evidente, igual que el encargado [...] se sienten, que se yo, que son dueños de la empresa, [...] Lo que pasa es que el encargado siempre te va a decir que todo está bien ¿Por qué? Porque el encargado, aparte de darle trabajo a los obreros, tiene que cuidar a la empresa [...] hay veces que yo voy a la obra y dejamos el encargado, porque es más sincero el encargado que los obreros, te das cuenta, [...] no se olvida que fue, es, un trabajador más [Entrev. 12/09/13].

Formas de gestión

Dentro del margen definido por esta estructuración jerárquica, señalamos también formas de gestión entre los trabajadores que, aunque limitadas, resultan centrales en la dinámica de este espacio. Esta posibilidad es resultado del *saber técnico* adquirido así como de los vínculos consolidados en la red de conocidos:

Ignacio– Soy fijo, a mí me pagan todos⁹. [...] yo estoy con un contratista y por eso ahora el contratista va a salir de la empresa porque agarra otra obra, él no más.

[E] – ¿Y vos lo vas siguiendo a él?

I – Sí, porque yo estoy con ese, no estoy con la empresa, pero él está con la empresa. Pero a nosotros nos paga el contratista.

⁹ Entendemos se refiere a los aportes y descuentos reglamentarios del trabajo registrado.

[E]- ¿Y al contratista cómo lo conociste?

I- Al contratista le conocí por medio de un amigo, porque yo estaba laburando en otro lado y justo estaba necesitando un oficial y me llamaron [...] Me pagó más y me fui a laburar con él [...]

[E]- ¿Y después depende de cómo vos te lleves con ellos?

I- Si, depende, al menos mi hermano renunció ahí, entra con otra empresa porque le están pagando más [...] Y veo como me manejo ahora, cuál me conviene más.

[E]- ¿Y el contratista también te exige que sigas con él?

I- No, no, eso depende de vos, si yo quiero sigo con el contratista o con la empresa, o renuncio y sigo otro lado [Entrev. 12/11/12].

La jerarquización lineal expuesta admite vías paralelas que permiten, en ciertas circunstancias, optar entre trabajos diferentes. Asimismo, la referencia a “changas”¹⁰ realizadas entre o durante períodos de contratación resulta ampliamente extendida entre los trabajadores, para quienes implica una entrada monetaria inmediata y administrada de forma directa:

[E]- ¿Por qué pensás que la mayoría está en la construcción?

Silvia (27 años, paraguaya) - ¿De los paraguayos? Porque no tienen papeles, pero mi marido no, es para matarlo, sí tiene. [...] Una vez consiguió trabajo en (empresa local) [...] me dijo ‘No, no voy más, porque saqué las cuentas, de lunes a viernes hacía así y los sábados hago mis changuitas [...] se hizo muy largo el mes’. Él está acostumbrado a cobrar por semana [...] Porque él no es más ayudante, [...] ya está trabajando por su cuenta [Obs. 3/8/11].

[E]- ¿Cómo las conseguís [refiriéndome a las “changas”]?

Hilario (52 años, paraguayo)- Y allá me conocen mucho, ya tengo referencia. [...] la empresa tenés que ir todos los días, en una changuita vas un día, otro si no querés no vas, si llueve no vas [Obs. 8/9/12].

Cabe señalar que Hilario es un trabajador autónomo y su margen de opción aparece de forma más evidente:

Ahora dejé el trabajo que estaba haciendo. Todo bien con el patrón, pero muy pesado [...] Lo llamé a uno con el que trabajaba, me dijo que sí, [...] Cuando yo vine trabajé con ellos, pero de vigilante no más, ahora le dije para otra cosa, vamos a ver [Obs. 14/11/12].

A su vez, dentro de las obras se presentan otras formas de gestión. Así, Carlos comenta que en un día de lluvia conviene presentarse en la obra porque el pago de la jornada depende de la asistencia, aunque no se pueda trabajar. En esa situación, el aval del encargado es positivamente valorado por los trabajadores: “En ese sentido el encargado: ‘si total paga la empresa’, tiene la guita del mundo eso [...] hay que venir y estar ahí jugando a las cartas (risas). Claro, hay que estar acá” [Entrev. 31/10/13].

Se evidencia nuevamente, sea como estrategia o como posicionamiento del encargado, la segmentación entre trabajadores y

empleadores que ubica a este en el primer grupo, en tanto es la empresa quien posee los recursos. Pero la situación se complejiza para el trabajador entrevistado ante el hecho de ser designado por sus compañeros como *delegado gremial*. En tal posición, vinculada al gremio (y a posibles demandas contra la empresa empleadora), el lugar del encargado “se desplaza” hacia esta última:

C- La empresa contrata un contratista, el contratista busca gente y después el número se arregla, ¿viste? La empresa paga, alguno paga aguinaldo o presentismo [...].

[E]- ¿Y qué tal la relación con ellos?

C- Y, buenísima, la verdad que el contratista amigo, él me trajo acá para empezar [...] Decí que estoy nuevo en esto, no sé cómo marcha [...] Tuve una reunión recién con el gremio [...] Tengo que poner la cara. El encargado, bueno, trabaja para una empresa, él tiene un premio, un plus, un adicional, y los empleados no, no más tienen un número por hora y ya. A veces no se conforma con la producción o..., viste siempre hay algún temita y ahí yo tengo que estar. Siempre estoy, bah, hace poco, pero ya tuvimos un conflicto, pero se arregló todo por suerte [Entrev. 31/10/13].

En esta línea podemos también considerar la posición tomada por Hilario en una situación conflictiva en el marco de una obra, en la cual sopesa, pese a ser un trabajador autónomo, su relación de parentesco con el contratista:

Tuve muchos problemas pero ahora le voy a cobrar todo a la empresa, le presenté una carta documento tiene que ir a tribunales. El 15 ya está citado, no a Miguel (contratista) sino el de la empresa, es el contador de él el dueño de todo. Todo le voy a cobrar [...] cuando me accidenté, [...] todo eso lo pagué de mi bolsillo [...] Yo en ese momento pensé que era Miguel el que me tenía que dar, porque él es el que paga. Pero no, era el otro, si hubiera sabido. Lo que pasa que cuando vos vas y le decís al contratista, el contratista te dice ‘yo no tengo nada que ver, tenés que hablar con tal’ y ahí te enterás. Yo tengo dos abogados laborales, que saben mucho y fuimos a la UOCRA [Obs. 8/9/12].

Si bien aquí hay una pretensión de llevar por vías legales el reclamo, este se vio demorado cuando entendía que podía involucrar al contratista, con quien, no obstante, dice encontrarse distanciado en lo personal y no querer volver a trabajar. Ello recuerda el “sistema de lealtad” mencionado en los antecedentes, en tanto disuade la realización de demandas dentro de la red laboral (que en muchos casos es también familiar), y que vemos modificarse cuando el destinatario es claramente la empresa.

Aún así, vale recordar que la realización de demandas no es lo usual en la mayoría de los casos. De tal forma lo entienden los agentes gremiales, para quienes el marco de relaciones vinculares en el que se ha organizado este espacio laboral complejiza su intervención (considerando que su objetivo y fundamento es consolidar una relación de identificación):

¹⁰ Trabajo informal y ocasional que consiste en la realización de una actividad u obra, por pedido de un particular (e.g. arreglos de albañilería).

Técnico en Higiene y Seguridad- Es tu hermano o es tu tío o es tu amigo o es tu pariente [...] ¿A quién denunciás? ¿A tu cuñado? Que te hizo entrar y te trajo de Paraguay o te trajo de Chaco [...] ¡Él te trajo! [...] Entonces no se hace esa denuncia [Entrev. 28/10/13].

Secretario gremial- Y generalmente hay una lavada de cabeza, bastante lavada de cabeza de parte de los contratistas [...] y generalmente el obrero primero es `si, yo quiero trabajo` [...] más que nada las personas más grandes, dicen `no, está bien, yo no quiero quilombo`¹¹. Sin ir más lejos, ayer se solucionó un tema en el Ministerio de Trabajo [...] Hay una persona que tenía que cobrar [...] Lo fueron a buscar a la casa los mismos compañeros [...] y `no, yo no quiero quilombo`, pero `loco, vas a cobrar`. [...] Pero ahora la persona joven [...] te dice, `fijate que mi hermano que es el contratista no me está pagando esto. No digas nada`. [...] Ya no es como antes [Entrev. 12/09/13].

Si bien no podemos corresponder desde nuestro registro a dicha referencia sobre un posible “cambio generacional” que marcaría una valoración diferente de las relaciones vinculares y de la participación gremial, su consideración sería una línea de análisis interesante. No obstante, desde nuestro registro y otros trabajos consultados, la recurrente referencia al “quilombo” como sinónimo de reclamos laborales, valorado negativamente, y a su consecuente evitación en función de conservar la relación laboral o ser recomendado para un futuro trabajo, está presente ampliamente entre los trabajadores.

El caso de Hilario podría presentarse como una probable excepción de un trabajador que decide demandar la empresa, quien, lejos de ser joven y advenedizo, se trata de un trabajador cuenta-propista de más de 50 años. Dicho esto, sí atenderemos al hecho de que la posibilidad de reclamo se presenta como un umbral que, en algunas ocasiones, puede alcanzarse según la evaluación de la situación particular del trabajador pero no resulta una pauta habitual.

Trabajadores y gremio

Una primera exploración sobre la relación de los trabajadores migrantes locales con el gremio parte de la hipótesis, desprendida de la información recabada, de ser esta escasa o nula. Por su parte, los agentes gremiales reconocen la existencia de una generalizada desconfianza entre los trabajadores extranjeros respecto del accionar del gremio, a la vez que plantean la posibilidad de un acercamiento incipiente:

Secretario gremial- Nosotros hemos tenido, es más tenemos, delegados de otro país [...] les damos opción a los afiliados para que vayan ellos despertándose [...]. Cualquiera que venga, sea argentino, chileno, lo que sea, es potencial delegado [...]. La mayoría son argentinos. Ponele que de 60 delegados haya, son 2 paraguayos, un chileno y después pueden ser 40 rosarinos y el resto son del interior. Generalmente el del interior también se siente un poco discriminado [...] La desconfianza siempre estuvo pero hace tres años hasta acá conseguimos la confianza [Entrev. 12/9/13].

Técnico en Higiene y Seguridad- Hay participación, mejor dicho, hay poca participación, a nivel porcentual, de los trabajadores extranjeros dentro del gremio [...] no se sienten identificados con la faz gremial. [...] Lo atribuyo a que ellos por ahí tienen alguna idea errónea de lo que es el gremio o piensan que el gremio no puede defender sus derechos, o que no va a defender sus derechos o el miedo a pensar que el gremio les está coartando su posibilidad de trabajo [Entrev. 28/10/13].

En la perspectiva de los trabajadores, encontramos que la desconfianza gremial está vinculada a la exposición frente a la empresa. Así Carlos interpreta esta anuencia general:

Si vos estás zapateando solo no tenés poder [...] uno no quiere salir mal de una empresa. Por ejemplo, yo quiero salir bien, el día de mañana así puedo volver, quiero salir por la puerta grande. Nosotros los paraguayos eso es lo que tenemos, no reclamamos lo que nos corresponde y si uno nos está estafando, bueno, lo dejamos ahí no más [...]. Y por eso estamos más extranjeros, desde mi punto de vista. Yo no sé cómo es eso, cada obra, cada empresa es casi lo mismo. Un 20% le está pagando aguinaldo-vacaciones y un 80 no... [Entrev. 31/10/13].

De tal forma, si para el Secretario los trabajadores deben “despertarse” para asumir sus derechos y ampliar su participación gremial, para Carlos la relación de explotación es clara pero asume que en la dinámica laboral, la mayoría de los trabajadores extranjeros opta por acceder a puestos de trabajo con buenas condiciones laborales más que al reclamo por vía gremial¹². Esta situación está vinculada a otro aspecto central: la regulación documentaria migratoria y la tensión dada entre la informalidad y la formalidad de los puestos laborales del sector.

Regulación documentaria y formalización

Encontramos recurrentes referencias tanto al tópico de que los paraguayos “están en la construcción porque no tienen papeles” [Obs. 3/8/11], como también al hecho de que, en las obras, “ahora controlan más. Le cae una inspección y no podés estar sin papeles” [Obs. 30/03/12].

¹¹ En este contexto, “quilombo” está asociado a una instancia de reclamo o denuncia y a exponer un conflicto (con el contratista y/o empleador) abiertamente.

¹² Agregamos a ello que en otros encuentros tampoco encontramos referencias al recurso gremial entre los trabajadores.

Por un lado, el carácter informal del área de la construcción acuerda con lo indicado sobre la vulnerabilidad de la situación laboral de las poblaciones migrantes limítrofes en centros urbanos (Teixedó et al, 2003). Por otro lado, a partir de 2006 el programa de regularización documentaria “Patria Grande” permitió una mayor celeridad y acceso a la regularización documentaria (Cerrutti, 2009:18), especialmente para los países integrantes del Mercosur, y diferenció la experiencia de los migrantes recientes respecto de las generaciones anteriores, quienes recurrieron principalmente a amnistías.

Sumado a ello, el control de la regularización documentaria para la contratación formal de los empleados, registrada en los casos analizados, especialmente para el área urbana de Rosario (donde se afirma que los controles serían más asiduos), ha probablemente generado una presión sobre la tramitación.

De modo que, si bien excede a este marco establecer la tendencia a una mayor formalización del sector, mediante factores gremiales, políticos, etc., es cierto que la referenciada exigencia de *formalización* incide en el acceso o no acceso a dichos puestos de trabajo y en la implementación de mecanismos informales que operan en conjunto.

Julio- Sin eso (documentos), cuesta muchísimo. Podés trabajar a escondidas, en otros lugares, donde no haya control [...] te podías ir a changar por ahí uno o dos días y nada más, porque nadie te quería asegurar porque no podías. Te pueden hacer el seguro, pero para estar en blanco no podés estar, porque no tenés documentos [...] ninguna empresa te quiere agarrar si no tenés documento y la libreta [...] el gobierno lo apreta [Entrev. 27/7/12].

Carlos- Los que trabajan en negro [...] afuera están, acá en el centro se controla mucho. Es más en Alvear, Fisherton, Roldán¹³, por ahí hay contratista que trabaja así no más, o por un lado viene un paisano mío que no tiene la radicación y necesita el trabajo... [...]

[E]- ¿Preferís seguir con trabajo registrado?

C- Sí, sí [...] el trabajo en negro pagan más eh, hay otro que te paga más la hora ahí [...] pero no tenés obra social, no tenés seguro, no tenés ART, no tenés nada. Yo siempre opté por la empresa porque tengo mi hijo que necesita la obra social [Entrev. 31/10/13].

Como sostienen Giorgis (2000) y Cerrutti (2009), entre los trabajadores migrantes la regularización documentaria se encuentra correlacionada con el acceso a puestos laborales formales y mayores beneficios legales y económicos. Pero nos interesa señalar el hecho de que en muchos casos coexisten modalidades

de contratación, formales e informales. Así, aún en el marco del trabajo registrado, hemos señalado el lugar de las “changas” como un recurso que puede significar un mayor grado de autonomía y suelen ser asumidas como una *prerrogativa* del trabajador.

La informalidad aparece asimismo en los diversos mecanismos que operan dentro de la lógica del intercambio, como contraprestaciones y garantías de cumplimiento que analizaremos seguidamente. Sin duda ello facilita la generación de ganancias empresariales (Bruno, 2009), pero también participa del margen de gestión de los trabajadores dentro de los condicionantes que se presentan. Mientras que el trabajo no registrado, aunque en clara desventaja con los beneficios adicionales que ofrece el trabajo registrado, en algunos casos se indica que puede presentar un pago mayor por hora.

En coincidencia con lo planteado por Del Águila y Bruno (2010), consideramos que tales apreciaciones no pueden confundirse con un ascenso social efectivo. Pero a partir de ese punto, proponemos analizar los efectos que producen estas prácticas y valoraciones dentro del marco jerarquizado y desigual en el que intervienen.

Análisis del espacio laboral

Desde los elementos presentados es posible definir la inserción laboral de este colectivo como una estructura de relaciones, jerarquizadas y complementarias, aunque no exentas de tensiones. Asimismo, dicha estructura presenta factores de *dinamización* que intervienen en su *reproducción*, como también, *rupturas* y quiebres, aunque de forma más ocasional.

En el primer caso, el engranaje está dado por los múltiples contactos e intercambios realizados entre los trabajadores, permitiendo el *acceso continuo* de nuevos agentes en las bases de la escala laboral. Dicho acceso resulta de instancias de recomendación entre lazos vinculares definidos por una *condición migratoria*¹⁴. Mientras que la movilidad se define a través nuevas instancias de recomendación (o, por efecto de estas, la continuidad y reconocimiento del trabajador), la adquisición de conocimientos técnicos y la asunción de las pautas esperadas y comandadas en cada puesto laboral. Siendo efectivizada por decisión del contratista, quien evalúa a los trabajadores, con excepción de aquellos que se independizan como trabajadores autónomos. El acceso a cargos más jerarquizados implica además de un mayor sueldo, mayor responsabilidad y autonomía; agregándose también, en algunos casos, una relativa capacidad de mando sobre otros trabajadores.

Por otro lado, la posibilidad de ejercer demandas y reclamos que rompan con el mecanismo reproductivo está asimismo dada por el desarrollo del espacio de autonomía *más allá de lo previsto*. En lo cual interviene la acumulación de experiencia y de contactos que facilitan la diversificación de canales de acceso laboral y de asesoramiento, garantizando así un respaldo ante el reclamo. De modo que

¹³ Estas localidades son consideradas parte del cordón industrial de Rosario y forman parte del Departamento Rosario.

¹⁴ Con ello aludimos al entrecruzamiento de variables de origen nacional, clase, género (Bruno, 2009) que condiciona una inserción socio-económica de este colectivo de forma particular.

¹⁵ Sin poder extendernos aquí, hemos constatado que, además de comprometer círculos familiares en muchos casos, estos vínculos se extienden a otros espacios de sociabilidad como ser los torneos de fútbol organizados en diferentes barrios de la ciudad de Rosario, fiestas y “bailes” con música paraguaya, entre otros espacios recreativos, que proponemos abordar en otro lugar.

la *condición migratoria* es también movilizadora a través de las relaciones entre los trabajadores (instancias de recomendación y de camaradería¹⁵) que, además de indicar posibles vínculos de afinidad, así como la posibilidad de diversificación de opciones y mayor autonomía, indican ante todo *formas de intercambio no exentas de jerarquización*.

De forma sintética diríamos que en un sentido circula: mano de obra, habilidad técnica, relaciones de dependencia e identificación, y en otro: pagos, conocimientos técnicos, recomendación, mando interpersonal y pertenencia. Tal circuito, que en un extremo implica trabajadores y en el otro la empresa constructora, funciona del modo expuesto solo a través de la figura del contratista y de los múltiples intercambios realizados entre los trabajadores como instancias intermedias.

Continuando el planteo de Vargas, se trata de un “marco de expectativas mutuas” (94) y formas de reciprocidad que establecen “relaciones a largo plazo” (2005:13) así como “excesos” y, agregamos, un margen de gestión, planteando una relación de reciprocidad asimétrica que, a diferencia de esta autora, no entendemos como contradictoria en sí.

En efecto, dicha circulación de bienes e información entre contratista y trabajadores y entre trabajadores puede ser definida como un *intercambio de tipo no agonístico* en el cual hay un *endeudamiento mutuo*, aún cuando las relaciones no sean enteramente simétricas ni del todo alternativamente asimétricas, como en el planteo originario de Maurice Godelier (1998). Esto es, en tanto que, en el referente analizado, las relaciones de jerarquización establecen límites definidos y relativamente fijos.

Ello nos permite retomar la hipótesis de una *articulación de las lógicas de mercado y de reciprocidad a través de la recomendación* (García Vázquez, 2005¹⁶), que propone pensar cómo se transforman mecanismos propios de una y de otra. Señalaremos, en tal sentido, que intervienen en el funcionamiento y organización de este espacio laboral, criterios correspondientes a una *racionalidad economicista*, propia de un mercado capitalista, en conjunto con aquellos vinculados a lo que denominamos aquí *racionalidad recíprocitaria*¹⁷. Entendiendo que, más allá de situaciones particulares, si la empresa en su rol se encuadra solo en la primera, en el caso de los trabajadores, estos despliegan su accionar en torno a ambas formas de racionalidad.

Al respecto, hemos sostenido que las relaciones vinculares (que asumen un consenso implícito sobre las expectativas mutuas intervinientes) configuran el acceso laboral antes que cualquier calificación técnica. Estas se basan en la valoración de la *confiabilidad*,

la cual puede ser directa, teniendo como base la reciprocidad, o indirecta, a través de la recomendación, esto es, cuando alguien, en función de una relación preexistente, anticipa y garantiza la capacidad de contraprestación de un tercero, desconocido por el contratante.

En contraposición, el intercambio propio de la lógica de mercado es un intercambio directo, no diferido, con un valor determinado en moneda y, por tanto, no abierto ni múltiple. En tal caso, en el pago por un servicio, la relación es explícita y reducida al interés, y se realiza en las condiciones asimétricas y desiguales mencionadas para el marco analizado.

Mientras que, a nivel vincular, la recomendación es entendida como *favor* y expresa una *deuda abierta* que se articula con otras instancias de intercambio y representaciones valorativas en un sistema de endeudamientos permanentes que afianzan la relación de pertenencia e identificación colectiva.

La recomendación como mecanismo de acceso y promoción implica un doble movimiento: ser recomendado y recomendar. Lo que a su vez pone en circulación la confiabilidad, es decir, expectativas sobre las acciones del otro, garantizadas por un intermediario, que asume responsabilidad sobre las acciones del recomendado, al tiempo que abre una deuda con este. Por otro lado, es preciso señalar que, como sostiene Vargas (85), la confianza también puede “romperse” en relación a la existencia de deudas pendientes, especialmente vinculadas a demoras en los pagos por parte de empresarios, pero también respecto del contratista y otros trabajadores¹⁸.

Así, la confiabilidad puede ser entendida como un don en circulación que, a través de diversas formas de contraprestación, delimita las fronteras entre quienes pueden endeudarse (mutuamente) y quienes no, sobre la base de la condición migratoria y de diferentes formas de intercambio a nivel interaccional. Reconocemos en este límite, el “techo étnico” mencionado previamente por el cual se separan cargos jerárquicos-profesionales y operativos.

De modo que entre empresa y trabajadores, nacionales y migrantes, la estructuración desigual condiciona la posibilidad de reciprocidad, estableciéndose un vínculo económico explícito y restringido al mercado. Allí, el papel del contratista sintetiza una forma de *intermediación específica entre ambas lógicas*, permitiendo a la empresa viabilizar la generación de plusvalía y el mantenimiento de los niveles de ganancias. En la medida en que el contratista no deja de ser identificado como inmigrante para la empresa pero también para los trabajadores. Dado que dicha delimitación habilita y garantiza identificación y pertenencia, es decir, el mutuo reconocimiento dentro de un marco de expectativas compartido¹⁹.

¹⁶ En este trabajo, se plantea que la ayuda mutua, constituyente del orden social y cultural de los migrantes bolivianos, se articula con la lógica del mercado para resolver la reproducción cotidiana y la inserción socio-económica de los migrantes.

¹⁷ Dicho sentido es tomado del trabajo clásico de Max Weber (1984:20), comprendiendo la existencia de formas de racionalidad relativas a contextos y criterios particulares que les otorgan especificidad y en discusión con la idea de una racionalidad sin determinaciones (e.g. homo economicus). La racionalidad de una acción corresponde, entonces, a los motivos por los cuales esta cobra sentido y puede ser más o menos eficaz.

¹⁸ Tal es el caso citado de Hilario, quien, si en primer lugar evitó denunciar al contratista, optó luego por no volver a trabajar con él luego del incidente.

¹⁹ En tal sentido, no observamos que este colectivo se organice con el grado de autonomía que Benencia (2012) observa entre los horticultores bolivianos, quienes han logrado establecer un “poder de decisión para imponer sus propias reglas de juego en un área particular de la producción” (174) y definir enclaves étnicos en los cuales se establecen una marcada jerarquización.

Por otro lado, en las entrevistas con los agentes gremiales vimos que se propone una delimitación diferente, relativa a las relaciones de poder y autoridad dentro de la obra, entre empresa y contratista, por un lado, y trabajadores, por otro. No obstante, creemos que esta última división es más débil, dado que la identificación funcional señalada y el palpable límite en el acceso a cargos jerárquicos consolidan el lugar del contratista desde su condición migratoria. Pero ello evidencia también la *ambigüedad* de su posición, propia de la figura de intermediario. Por su parte, la poca incidencia del gremio en la configuración de relaciones laborales (de forma especial pero no exclusiva entre trabajadores migrantes), da cuenta de su *situación de externalidad* respecto del marco de intercambio e identificación que aquí presentamos, estando, a nuestro juicio, lejos de modificarse por razones que exceden a este espacio considerar.

De esta forma, al administrar los recursos económicos de la empresa respecto de las tareas y el grupo cargo (particularmente en el pago de los sueldos y la compra de materiales), el contratista es identificado como responsable directo por los trabajadores, quedando desdibujada las determinaciones de la empresa en ello y extendiendo su capacidad de decisión.

La percepción de dicha asimetría la encontramos expresada por uno de los entrevistados cuando reconoce que los “buenos” oficiales pueden tratar directamente con los arquitectos: “le explica a todos por igual”. En esta situación se prescindiría de intermediarios, es decir, de aquellos *igualados por su condición migratoria que se diferencian jerárquicamente*. No está demás volver a señalar que es un planteo poco generalizable ya que, en la práctica, quienes adquieren tal capacidad técnica suelen convertirse en contratistas o asumir trabajos independientes, pero además porque la organización de este espacio laboral se asienta en tal estructuración y tiende a continuarla.

En tal sentido, podemos considerar que las relaciones identificadas pueden caracterizarse a partir de una serie de términos opuestos: empresa / trabajadores; nacional / migrante; racionalidad economicista / racionalidad recíprocitaria, cuya distancia se encuentra “debilitada” a través del contratista como figura intermediaria y ambigua²⁰, pero también por la instancia de intermediación en general, en tanto permite adoptar, alternativamente, tanto un valor económico como uno vincular.

Por su parte, la situación del delegado gremial (por lo demás excepcional), adolece también de ambigüedad que implica, en su caso, poner riesgosamente en evidencia estas difusas delimitaciones entre contratista, grupo de trabajadores y empresa.

En resumen, encontramos que la circulación de la “confiabilidad” como don se transforma en el marco mercantil en contratación, recontractación, promoción y reducción de costos. A su vez, la contratación puede actuar en el marco recíprocitario generando formas de endeudamiento que la exceden y la percepción de la confiabilidad hacia ambos lados.

Asimismo, hemos comentado que esta dinámica laboral contempla que el trabajador evalúe opciones de trabajo, lo que le faculta elegir dentro del horizonte de posibilidades que se presenta y armar su derrotero laboral en dicho marco.

La situación de endeudamiento abierto y diferido impide la desafectación completa del vínculo, como sucede en todo intercambio no agonístico, pero también una sujeción tal que imposibilite la diversificación de los vínculos involucrados. En efecto, un intercambio de este tipo se asienta sobre una noción genérica de *comunidad* (referente general al que procuramos arribar en el curso de nuestra investigación), por la cual la circulación es extensa y diferida en sus plazos, pero también diversa en los caminos que puede tomar.

Seguidamente, profundizaremos las valoraciones suscitadas en torno al ámbito laboral así como su relación con los mecanismos descritos en tal espacio productivo.

Valoraciones

Consideramos aquí una valoración particular de la propia dinámica laboral en relación a otros puestos de trabajo que, si bien es condicionada por la estructuración de este espacio y no una incondicionada elección de los individuos, creemos ejerce un soporte importante en la participación de los trabajadores.

De tal forma, identificamos como *valoraciones positivas*: la posibilidad de acceso, continuidad y movilidad laboral, la percepción de la relación esfuerzo/salario, la posibilidad de gestión (opción entre trabajos temporales, “changas” o descansos), la disponibilidad de dinero en efectivo en corto plazo (pagos semanales, diarios, etc.), la relaciones de confianza e identificación con el grupo y el contratista y la regularización del empleo y los beneficios legales. En tal sentido, *la posibilidad de gestionar los tiempos y modalidades de trabajo y de cobro*, aún dentro de las limitaciones referidas, constituye un elemento central.

Por otro lado, como *valoraciones negativas* es necesario destacar principalmente las condiciones laborales de vulnerabilidad y abusivas. Su reconocimiento está vinculado a instancias de reclamo, siempre conflictivas y mayormente evitadas en función de la continuidad laboral. En efecto, esta última es un punto crítico, supeditado a sucesivas contrataciones y, como vimos, al despliegue de mecanismos informales vinculados a la reciprocidad y la identificación.

En términos generales, resumimos tales valoraciones en torno al acceso y condiciones laborales, por un lado, y la capacidad de gestión, por otro, desarrollada alternativamente entre ámbitos informales y formales de trabajo. Dicha gestión manifiesta diferentes grados de *autonomía* adquiridos a través de la trayectoria laboral, entonces, cuyo límite es dado por las condiciones laborales y las relaciones de desigualdad en las que se enmarca. El que puede ser relativamente transgredido en las

²⁰ Con ello hacemos alusión a la función del mediador señalada por Lévi-Strauss en el marco de sistemas míticos (1995:249).

instancias de reclamo que presentamos como un “umbral” más allá del cual el trabajador trasciende, en algún punto, la mecánica de la recomendación y la lógica del endeudamiento asimétrico dado en condiciones de desigualdad. Se identifica entonces un mayor grado de autonomía en los trabajadores autónomos, que logran *diversificar* al máximo las opciones de trabajo, así como en la particular posición del contratista, cuya relación trabajo/ingreso es considerada *óptima* por contar con los mayores ingresos, no necesariamente realizar trabajo físico (valorado como de mayor esfuerzo) y ejercer mando sobre el grupo.

A partir de allí, definimos que la evaluación de lo “conveniente” se realiza en un marco de expectativas conformado por las dos formas de racionalidad indicadas previamente:

-*Racionalidad economicista*: relación trabajo/ingreso en un intercambio de mercado, bajo un criterio de *optimización*.

-*Racionalidad recíproca*: relación de endeudamiento en un intercambio no agonístico, bajo un criterio de *diversificación*.

Por su parte, la jerarquización interna se presenta como un resultado de ambos tipos de racionalidad. La diversificación de contactos (que también puede leerse como ampliación de la red laboral) permite independizarse relativamente de algunas relaciones de endeudamiento no convenientes. A la par, la posibilidad de acceder a puestos jerarquizados dentro de la estructura de posiciones definida, con mayor optimización (limitada siempre por el “techo étnico”), permite redefinir las relaciones de endeudamiento, accediendo a una posición plausible de generar nuevas formas de compromiso y autoridad.

Pero si el fin de la racionalidad economicista ronda en la optimización de recursos, la *lógica recíproca se centra en lo vincular, y asume tanto una dimensión de poder y solidaridad, así como una dimensión simbólica de identificación y diferenciación*.

En tal sentido, también puede verse una *articulación* de ambas lógicas teniendo, como propusimos, a la recomendación como mecanismo que la realiza. En efecto, la recomendación fue definida como una instancia de intermediación que pone en circulación la confiabilidad como *don*, genera deudas hacia el empleador y desde quien es recomendado, enlazando a los trabajadores entre sí. Lo que implica, como vimos, un endeudamiento abierto y permanente a partir del cual se garantizan beneficios mutuos aunque dados en condiciones desiguales: acceso, continuidad y movilidad laboral, de forma fundamental, en un extremo de la cadena, y disponibilidad de mano de obra y beneficios extraordinarios, en el otro.

Ahora bien, esta “dinámica interna” se inserta en un marco socio-laboral general que se introduce a nivel del registro a través de la afirmación, significativamente recurrente de que en la construcción, “la mayoría son paraguayos”. Ello, en conjunto con la identificación “funcional” con la actividad especializada (carpintería-hormigonada), se completa con otro tópico igualmente

extendido: *los paraguayos son trabajadores*. Más que una calificación técnica, se trata aquí de una calificación valorativa que se asume, como en otros casos (Vargas, 2005) en contraste con los nacionales (e.g. como “vagos”, “ventajeros” o conflictivos). Esta *capacidad* para el trabajo está refrendada por la evitación del litigio, la disponibilidad de tiempo y esfuerzo como formas de compromiso que operan en la lógica recíproca y responden (estratégicamente) a una estructuración jerárquica y desigual. Dado que, si en muchos casos se reconoce críticamente que la necesidad de trabajo condiciona la posibilidad de realizar reclamos, generalmente ello no se consolida, hasta donde observamos, en vías legales o en experiencias participativas colectivas o gremiales.

Ciertamente, no sostenemos que las personas no sean conscientes de las condiciones en las que trabajan y las acepten de forma pasiva. En lugar de ello se destaca, como es de esperar, la búsqueda de movilidad entre distintas fuentes laborales que favorezcan mejores condiciones de trabajo cuando ello es posible. Esta no pasividad también nos permite ver que los estereotipos sobre lo que es “ser paraguayo” funcionan en contextos determinados y deben ser revisados en tensión con otros correlatos en diferentes niveles (político-participativos, culturales, religiosos, etc.).

Consideraciones finales

Hemos querido exponer las principales relaciones y mecanismos que conforman uno de los espacios mayor centralidad en las trayectorias del colectivo migrante paraguayo en el contexto local y nacional.

Para ello, señalamos que en el funcionamiento de la estructuración asimétrica de este espacio socio-laboral intervienen formas de gestión y de reciprocidad entre los agentes involucrados que dinamizan su lectura. Presentándose una retroalimentación entre la *condición migratoria*, como marco general, las relaciones desiguales y asimétricas implicadas en este espacio laboral y un contexto valorativo que resume una determinada *identificación funcional*.

Por lo que, si la condición migratoria se instaure como efecto de patrones socio-históricos (que aquí no hemos podido abordar), esta se traduce inmediatamente en la definición del lugar del migrante (Bourdieu, 2010:16), desde el cual se posiciona y actúa en el contexto de referencia. A partir de allí, a nivel del *sistema de intercambio* se plantea una serie de correlatos en la organización del espacio laboral, mediados por la tensión y la articulación de lógicas de mercado y recíproca que conforman el marco de actuación y referencia del margen (limitado) de gestión de los trabajadores.

Allí, el reclamo aparece como la excepción que confirma la regla: ejercicio de autonomía considerado abusivo por el contratista y la empresa e, inversamente, realizado en función de una actividad considerada abusiva por el trabajador, de parte de aquellos hacia este. Siendo producto generalmente del desencuentro



entre las expectativas de los trabajadores y del contratista. Pero quien reclama en este caso, explícita (a diferencia de quien alterna su fuente de trabajo sin reclamar) un quiebre en la dinámica recíproca. Lo que consideramos se torna posible en función de un *reposicionamiento* en la red socio-laboral. Aún así (y siendo una práctica marginal), no deja por ello de afirmar la eficacia de los mecanismos descritos y los reparos de llevarlos a tal punto.

A su vez, la condición migratoria opera a *nivel identitario* trazando fronteras que “acomodan” la contradicción inicial entre la inclusión / exclusión de los extranjeros del orden nacional (Sayad, 2010). En tanto es preciso considerar que la “identificación funcional” se desarrolla sobre un trasfondo sociopolítico en el cual se establece, de forma más o menos explícita, la idea de competencia “desleal” de la migración en relación a la inserción laboral, afianzada a través del discurso político y los mensajes mediáticos (Grimson, 2006; Halpern, 2009; Giorgis, 2000). Así como, de forma complementaria, el generalizado estereotipo que define, particularmente a migrantes regionales o limítrofes, como “trabajadores”, opera en función de la naturalización de la explotación y vulnerabilidad laboral (Pizarro, 2012). Frente a lo cual, hemos presentado las referencias que los migrantes dan y que creemos inciden en las formas de inscripción social desarrolladas.

En ese marco, queremos indicar algunos puntos sobre la discusión en torno a la condición migratoria como recurso estratégico o como producto de relaciones de desigualdad y objeto de vulnerabilidad. En relación a ello, creemos necesario mencionar que la condición migratoria remite a dos lecturas complementarias. Por un lado, la posición del migrante en la sociedad de destino, que plantea entrecruzamientos de patrones históricos, socio-culturales y políticos y, por otro, a las formas en que lo identitario opera en la configuración de tales modalidades de inserción, en el cual la adscripción nacional se conforma como eje de las diferentes trayectorias individuales y colectivas.

De modo que, frente a la discusión sobre lecturas “optimistas” sobre el ascenso social o “pesimistas”, que acentúan sobre ello la desigualdad, sostenemos que en la estructuración del espacio laboral de la construcción ha sido fundamental la consolidación de un sistema de relaciones, expectativas y valoraciones *funcional*, es decir, que acompaña las relaciones jerárquicas que lo definen. Pero ello no excluye que a nivel subjetivo, e incluso colectivo, tal idea de “progreso” tenga otra inscripción en la conformación identitaria y en el sentido dado a la experiencia migratoria.

Dado que la idea de *progreso* es transversal a la dinámica laboral y la excede, enmarcando toda la trayectoria migratoria, desde sus primeros movimientos y decisiones hasta las expectativas y proyecciones sobre las siguientes generaciones. En lo que respecta a este espacio, presenta correlatos económicos: “Todos los paraguayos trabajan, acá no vas a encontrar un croto”²¹ [Esther, Obs. 07/05/10] y se manifiesta puntualmente en la adquisición de la “casa propia” como meta y signifi-
ficante.

Creemos que ello propone una metáfora cuyas connotaciones inciden de forma central en la elaboración de *relatos* de la experiencia migratoria (Granero, 2012), constituyendo otra instancia fundamental para el análisis de las migraciones que aquí solo podemos dejar sugerida para futuros trabajos.

Bibliografía

ARUJ, R. (2012). “Los trabajadores inmigrantes de la construcción: su aporte y significación”. En: Cuadernos Migratorios N° 2: El impacto de las migraciones en la Argentina. Buenos Aires: OIM (Organización Internacional para las Migraciones).

BENENCIA, R. (1997) “De peones a patrones quinteros. Movilidad social de familias bolivianas en la periferia bonaerense”. En: Estudios Migratorios Latinoamericanos, 12(35):63-102.

(2012) “Participación de los inmigrantes bolivianos en espacios específicos de la producción hortícola en la Argentina”. En: Política y Sociedad, 49 (1): 163-178.

BENENCIA, R. y KARASIK, G. (1995). “La inmigración limítrofe” En: Devoto, F. (Comp.) Historia de la inmigración en la Argentina, Buenos Aires: Sudamericana.

BOURDIEU, P. (2010). “Prefacio”. En: Sayad, A. La doble ausencia. De las ilusiones del emigrado a los padecimientos del inmigrado. Barcelona: Anthropos.

BRUNO, S. (2008). “Inserción laboral de los migrantes paraguayos en Buenos Aires: una revisión de categorías: desde el “nicho laboral” a “plusvalía étnica””. En: V Jornadas de Investigación en Antropología Social. Buenos Aires.

(2009). “Inserción laboral de migrantes paraguayos en áreas urbanas de Argentina. (O cómo las diferencias se transforman en desigualdades)”. En: II Taller “Paraguay como objeto de estudio de las ciencias sociales”. Consultado en: <http://grupoparaguay.org>

CARBONETTI, A.; GÓMEZ, N.; PERETTI, G. (2009). “Características demográficas y ocupacionales de la población paraguaya residente en la provincia de Santa Fe (Argentina)”. En: II Taller “Paraguay como objeto de estudio de las ciencias sociales. Consultado en: <http://grupoparaguay.org>

CERRUTTI, M. 2009. “Diagnóstico de las poblaciones de inmigrantes en la Argentina”. En: Serie de documentos de la Dirección Nacional de Población N° 2. Buenos Aires: Dirección Nacional de Población, Ministerio del Interior - OIM.

²¹ La expresión “croto” indica indigencia, carencia de bienes materiales.



DEL ÁGUILA, A. (2008). "Migrantes paraguayos en la industria de la construcción en la Ciudad de Buenos Aires: un caso de proletarización étnica". En: V Jornadas de Investigación en Antropología Social. Buenos Aires: UBA.

(2014). "A través de la yerba mate: etnicidad y racionalidad económica entre los trabajadores rurales paraguayos en la industria de la construcción de Buenos Aires". En: Antípoda (18), 165-187. Consulta en: <http://dx.doi.org/10.7440/antipoda18.2014.08>

DEL ÁGUILA, A. y BRUNO, S. (2010). "Huellas de tierra roja en el cemento porteño. Trabajadores migrantes paraguayos de la construcción en Buenos Aires" en III Taller: "Paraguay desde las ciencias sociales", Resistencia.

GARCÍA VÁZQUEZ, C. (2005). Los migrantes. Otros entre nosotros. Etnografía de la población boliviana en la provincia de Mendoza. Mendoza: EDIUNC.

GIORGIS, M. (2000). "Urkupiña, la virgen migrante fiesta, trabajo y reciprocidad en el boliviano Gran Córdoba". En: Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Jujuy (13), 233-250.

GODELIER, M. (1998). El enigma del don. Buenos Aires: Paidós.
GRANERO, M. G. (2012). "Migración como frontera identitaria". En: III Congreso Internacional - X Simposio- de América Latina y el Caribe. Buenos Aires: FCE-UBA.

GRIMSON, A. (2006). "Nuevas xenofobias, nuevas políticas étnicas en Argentina". En: Migraciones regionales hacia la Argentina. Diferencia, desigualdad y derechos. Grimson, A. y Jelin E. (eds.). Buenos Aires: Prometeo.

HALPERN, G. (2009). Etnicidad, inmigración y política. Representaciones y cultura política de exiliados paraguayos en Argentina. Buenos Aires: Prometeo.

LAPELLE, H., LÓPEZ ASENSIO, G. y WOELFLIN, M L. 2011. "El sector construcción-inmobiliario a una década de la crisis 2001". En: 16° Jornadas Anuales "Investigaciones en la Facultad" de Facultad de Ciencias Económicas y Estadística, UNR.

LÉVI-STRAUSS, C. (1995). Antropología Estructural. Barcelona: Paidós.

MEICHTRY, N. Y BECK, H. (1999). Caracterización demográfica de la inmigración limítrofe en el nordeste de Argentina. Resistencia: Instituto de Investigaciones Geohistóricas-CONICET, UNNE.

PANAIA, M. (1990). "Crisis y trabajo precario en la construcción". En: Galín, P. y Novick, M. (Comp.) La precarización del empleo en la Argentina. Buenos Aires: CEAL/CIAT/CLACSO.

PIZARRO, C (2012). "(Des)marcaciones de la bolivianeidad en los hornos de ladrillos de dos localidades argentinas". En: Revista Temas de Antropología y Migración, 3:23-29.

SAYAD, A. (2010). La doble ausencia. De las ilusiones del emigrado a los padecimientos del inmigrado. Barcelona: Anthopos.

TEIXEDÓ, E.; BAER, G.; PÉREZ VICHICH, N.; SANTESTEVAN, A.; GOMES, C. (2003). Migraciones laborales en Sudamérica: el Mercosur ampliado. Estudio sobre Migraciones Internacionales. Ginebra: Programa de Migraciones Internacionales Oficina Internacional del Trabajo.

VARGAS, P. (2005). Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étniconacionales entre los trabajadores de la construcción. Buenos Aires: Antropofagia.

WEBER, M. (1999). Economía y Sociedad. Barcelona: Fondo de Cultura Económica.

Abreviaciones

EPH: Encuesta Permanente de Hogares

ECMI: Encuesta Complementaria de Migraciones Internacionales (2002-2003)

IERIC: Instituto de Estadísticas y Registros de la Construcción

MTEySS: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

UOCRA: Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina